

Seminarunterlagen  
**Lehrgang Interkulturelle Kompetenz**

**Konfliktmoderation im interkulturellen Kontext**

**11.-12.Juni 2012**

Bildungshaus Batschuns

**Mag.<sup>a</sup> Lisa Kolb-Mzalouet und Dr. Safah Algader**

## Was ist ein interkultureller Konflikt?

### Was ist Kultur?

Kultur ist die „kollektive Programmierung des Geistes, die die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen voneinander unterscheidet“ sagt Geert Hofstede (niederländischer Wissenschaftler). Er unterscheidet dabei zwischen

- „software“ einer Kultur: Werte und Praktiken, die grundsätzlicher Art und weitgehend unbewußt sind und
- „hardware“: in Form von Gebäuden, Ausstattung, Büros, Fahrzeugen, welche die Kultur einer Gesellschaft widerspiegeln. Nicht die „hardware“ als solche widerspiegelt Kultur, sondern die Bedeutung, die ihre Benutzer ihr geben.

Kultur ist ein kollektives Phänomen. Die Programmierung findet in der Kindheit innerhalb der Familie statt. Es setzt sich fort in der sozialen Umgebung, in der Schule, am Arbeitsplatz.

Kultur ist also ein Orientierungssystem für Gesellschaften, Gruppen und Organisationen. Es wird aus spezifischen Symbolen gebildet. Es beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, die Werte, das Handeln aller ihrer Mitglieder (A. Thomas).

### Beschreibung von Kultur als „Eisberg“

Vergleich von Kultur mit einem Eisberg.

Jene Dinge, die wir sehen oder fotografieren können erscheinen über dem Wasser. Unter der Wasseroberfläche verbirgt sich aber eigentlich der Großteil des „Eisberges“. Auf die Kultur bezogen sind das Werte, Verhaltensweisen, Ansichten, Umgangsformen, Definitionen und Verständnis von Begriffen. Also jene Dinge für die man mehr Zeit braucht, um sie wahrzunehmen und zu verstehen. Die Dinge über der Wasseroberfläche stehen in Bezug zu den Dingen unter der Wasseroberfläche. Es passiert aber immer wieder das die tiefere Bedeutung von sichtbaren kulturellen Handlungen verloren gehen –

so z.B. die Begrüßung mit Handschlag in der österreichischen Kultur. Viele von uns wissen den tieferen Sinn des Händeschüttelns nicht mehr. Die Form (sichtbar) ist erhalten geblieben, der tiefere Sinn (unter dem Wasser) ging uns verloren.

P.S. Die ausgestreckte Hand bedeutete im Mittelalter, dass man jemandem aggressionslos (ohne Schwert in der Hand) - also im Frieden entgegenkam.

## **Was ist ein interkultureller Konflikt**

Was ist ein interkultureller Konflikt? Gibt es ihn überhaupt?

Wann ist ein Konflikt kulturell bedingt?

Es ist nichts Besonderes, dass es in einer Einwanderungsgesellschaft zu Konflikten kommt, weil Konflikte normal sind. Sie treten überall dort auf, wo unterschiedliche Menschen zusammentreffen. Und die Gesellschaft vereint Menschen verschiedener Herkunft, Hautfarbe und Nationalität. Unterschiedliche kulturelle Orientierungen – ob real vorhanden oder nur unterstellt – führen immer wieder zu Konflikten, die fast immer lösbar sind. Problematisch sind nicht die Konflikte an sich, sondern die Art und Weise, wie mit ihnen umgegangen wird. Dies geschieht häufig in wenig konstruktiver Weise. Zu lernen, wie man konstruktiv mit Konflikten umgeht, gehört zu den Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft.

Im Unterschied zum Rassismus beruhen interkulturelle Konflikte nicht auf Vorurteilen gegen andere, sondern auf unterschiedlichen Grundeinstellungen und Werten, also die Ansicht dessen, was wird vom Gegenüber nicht geteilt.

Umgangssprachlich wird oft mit dem Ausdruck „interkultureller Konflikt“ jeder Konflikt in einem interkulturellen Setting bezeichnet.

„Interkulturelle Konflikte“ im engeren Sinn, sind aber Konflikte, die aufgrund eines anderen kulturellen Verständnisses, anderer kultureller Verhaltensmuster entstehen. Es wäre daher besser zwischen interkulturellen Konflikten = Wertekonflikten und Konflikten in interkulturellen Settings, die alle möglichen Aspekte aufweisen können, zu unterscheiden.

## **Aspekte in Konfliktsituationen in interkulturellen Begegnungen:**

### 1) Projektionen des Eigenen im Fremden:

Welche eigenen, ins Unterbewusste verdrängten

Probleme/Ängste/Aggressionen/Wünsche (auf individueller oder kollektiver Ebene) werden möglicherweise in der Interaktion in andere (Zuwanderer) projektiv übertragen?

Welche negativen Bilder der Abwehr oder des verdrängten Begehrens lassen sich hieraus ableiten?

2) Fremdbild und Interesse, Fremdbild und Macht:

Wie ist Macht und Ohnmacht in der Beziehung zum interkulturellen Interaktionspartner verteilt? Ist die Beziehung auf der institutionellen wie der Beziehungsebene partnerschaftlich gleichberechtigt verteilt?

Wichtig auch die Relativität der Macht zu sehen - z.B. auch die Macht der scheinbar Ohnmächtigen beachten!

Welche rechtfertigende Funktion könnte das Bild vom Anderen/Fremden für die Erringung, den Ausbau und die Aufrechterhaltung von Machtpositionen und Privilegien haben (dies nicht nur auf der Ebene der unmittelbaren beruflichen Interaktion, sondern auch auf gesellschaftlicher Ebene)? Mehrheits- und Minderheitspositionen sind zu beachten.

3) Soziale und politische Ausgrenzung

Welchen Einfluss hat diese Ausgrenzung auf das Verhalten der Menschen?

- Rückzug in die eigene Solidargruppe als Reaktion auf die sozialpsych. Stigmatisierung
- geringe Lernmotivation durch mangelhafte schulische Integration
- Opferhaltung durch Diskriminierungserfahrung
- Konzentration aller Energie auf die materielle Sicherheit und Besserstellung der Familie (dadurch wenig aktive Kommunikation und Freizeitgestaltung)
- schlecht Wohnverhältnisse (kein Platz für autonomieförderndes Sich- Zurück ziehen)
- problematisches Milieu des Wohnumfeldes („soziale Brennpunkte“, „Verlierermilieu“)
- Diskriminierung beim Zugang zu den Ressourcen des Sozialstaates
- Kampf um Anerkennung durch illegale Methoden (Kriminalität als Folge der Spannung zwischen hohem Lebensstandard und verbauten Wegen dahin)

4.) Sonstige andere Faktoren:

- psychische unverarbeitete Streßerfahrung und Reaktionsbildung darauf (unverarbeitete Traumata, Trennungserlebnisse).
- Generationsproblematik
- Geschlechtsproblematik
- individuelle Verhaltensweisen (familiäre Sozialisation, Biographie)

5) Kulturelle Unterschiede in Bezug auf:

- Werte
- Normen
- Verhaltensweisen
- Haltungen

**Vorsicht vor „Kulturalisierung“**

Kulturalisierung findet statt, wenn Konflikte mit Angehörigen einer Minderheit immer auf ihre kulturelle Herkunft festgelegt werden, sodass die Differenzen als interkulturelle Konflikte missverstanden werden.

**Vorsicht vor:**

- generalisieren
- verabsolutieren
- stereotypisieren

Der professionelle Umgang mit Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft ist somit eine Gratwanderung zwischen Wahrnehmen von Differenzen und der Stereotypisierung solcher Differenzen. Er beruht auf der Kompetenz, Differenzen nicht zu leugnen und gleichzeitig – im Zuge des Rechts, verschieden sein zu dürfen – solche Differenzen anzuerkennen, ohne damit in Richtung auf eine Kulturalisierung hinzuarbeiten.

## **Human-Identity-Needs Theorie"**

### **Theorie der menschlichen Identitätsbedürfnisse**

**Nach Vern Redekop**

#### **Es gibt**

- **existentielle Bedürfnisse (physische Bedürfnisse) - diese sind verbunden mit**
- **sozialen oder Identitätsbedürfnissen - d.h. das was uns zu Menschen macht;**

Die physischen Bedürfnisse und die Identitätsbedürfnisse sind universell.

Die Art der Befriedung der Bedürfnisse ist kulturell unterschiedlich d.h. die Bedürfnisbefriedigung ist geprägt vom kulturellen Wertesystem (vgl. Kultur-definition von Alexander Thomas) und auch von der historischen Situation.

Die Befriedigung der Identitätsbedürfnisse ist sowohl auf individueller Ebene als auch auf gesellschaftlicher Ebene wichtig.

#### **Identität - Wer bin ich?**

- Ist nicht nur durch eine eigene Persönlichkeit gekennzeichnet (individueller Aspekt), sondern auch
- durch ein WIR - soziale Identität (Familie, Vorfahren, Ahnen, Mythen, Beziehungen, Gruppen....)

#### **Identität ist ein Konstrukt**

#### **Bezugsgruppen, die (kulturelle) Identität prägen (vgl. auch**

#### **„Identitätsblüte“**

Makrokultur (Nationen oder regionsübergreifende Kultur)  
Sprache  
Religion, Weltanschauung (Philosophie)  
Geschlechter („gender" als soziale Geschlechtsidentität)  
Geschichte  
Region  
lokale Kultur  
ethnische Kultur  
politische Gruppe  
Berufsgruppe

Bildung  
Alter  
körperliche Bezugsgruppe  
Familie  
Krankheiten, usw.

Diese Bezugsgruppen haben

- eigene Werte
- Kommunikations- und Umgangsregeln
- Rituale, Mythen, Vorbilder, Heldinnen
- Praktiken

Beispiele für Identitätskonflikte:

- Israel - Palästina
- Kopftuchtragende Frauen - Teil der österreichischen Gesellschaft
- Punks - Polizei
- etc.

**Redekop beschreibt 5 Identitätsbedürfnisse**



➤ Sein: Seele, Tao, Allverbundenheit,

- Sicherheit: Ökonomische Grundlagen, Physische und emotionale Sicherheit, Fürsorge, Menschenrecht/ bei Nicht-Erfüllung entsteht Angst
- Wirksamkeit: Eigene Fähigkeiten einsetzen, Autonomie, etwas machen können, Macht, Kontrolle, Anliegen vertreten können/ bei Nicht-Erfüllung entsteht
- Sinn: Bedeutung, Einsicht, Gerechtigkeit, Weltanschauung "world of meaning" Grundannahmen/ bei Nicht-Erfüllung entsteht Ärger, Wut, Aggression
- Zugehörigkeit: Verbundenheit Gemeinschaft, Verständigung (Sprache), Familie, Clan, Sippe, Land, Umgebung Natur/ bei Nicht-Erfüllung entsteht Anomie, Traurigkeit
- Anerkennung: Bestätigung, Danksagung, Wertschätzung, Würde, Bedeutsamkeit, Ansehen ( im Unterschied zu Gesicht verlieren) / bei Nicht-Erfüllung entsteht Scham und Entfremdung

### **Kultur der Gewalt**

Wir leben in einer Welt, die von struktureller Gewalt geprägt ist: Wo gesellschaftliche Strukturen durch Gewalt untermauert sind, wird die Identität der Menschen durch Gewalt beantwortet. Viele internationale Konflikte sind Konflikte zwischen Identitätsgruppen.

Frust, Angst, Gewalt, Krieg sind nicht Primärererscheinungen des Menschseins - sie sind Antwort auf eine Struktur der Gewalt und auf das Nicht- Beantwortet-Sein von Bedürfnissen.

LEVINAS (franz. Philosoph) meint: „das Schlimmste, das ich meinem Feind antun kann ist, den Feind zu zwingen eine Rolle zu übernehmen, in der er sich nicht mehr erkennt.“

**John Burton sagt, dass tief verwurzelte Konflikte - oft über Generationen hinweg - auf Grund von unerfüllten Identitätsbedürfnissen entstehen.**

**Wenn Identitätsbedürfnisse unbeantwortet bleiben, dann entstehen Aggressionen.**

Ein Konflikt besteht also dann, wenn die Möglichkeit der Identitätsbefriedigung angedroht wird oder weggenommen wird (kein Status, keine Anerkennung, keine Wertschätzung)

**Ebenen der Konfliktlösung:**

- 1.) Streit um Positionen: es werden Rechte beansprucht, die beglichen werden sollen; Das Justizsystem funktioniert nach diesem Prinzip;
- 2.) Interessenskonflikte (materielle Interessen, Ängste, Sorgen)
- 3.) Identitätskonflikte: es geht um die Lösung von dahinter liegenden, tief verwurzelten Konflikten;

**Wie geht man mit kulturell bedingten Konflikten um? Diese Frage stellt sich für viele Berufsgruppen.**

Konflikte sind alltägliche Phänomene unseres Zusammenlebens. Jede Person weiß auch, wie Konflikte funktionieren und hat eigene Strategien entwickelt, wie sie mit Konflikten umgeht. So kann man Konflikten aus dem Weg gehen, sie nicht wahrnehmen, konkret ansprechen oder forcieren, man kann wütend werden oder sich zurückziehen, man kann kämpfen oder nachgeben. Somit hat de facto jede Person ihr eigenes Gebilde von „Konfliktmanagement“ gebaut.

Die Bewältigung von Konflikten kann dazu führen, dass neue Herangehensweisen entwickelt werden – Konflikt als Chance.

**Grundvoraussetzung für eine konstruktive Konfliktbehandlung**

1. Es ist im Interesse aller Beteiligten, eine möglichst gemeinsame befriedigende Lösung zu finden.
2. Es sollte stets nach neuen, kreativen und friedvollen Lösungen für die Problembewältigung gesucht werden.

3. Dies gilt vor allem für die mächtigere Partei, da diese meist mehr Ressourcen oder Streitkräfte aufweist.
4. Der Focus sollte bei "general goals" und nicht bei "specific demands" liegen.
5. In einem Konflikt sollte man jede teilnehmende Person mit Respekt und Würde behandeln.
6. Eine "Dritte Partei" sollte den Konfliktbeteiligten bei der Suche nach neuen Optionen und Lösungsansätzen helfen.
7. Der Konflikt soll als Teil einer langen Beziehung gesehen werden: "...that can improve or deteriorate over time, depending on the choices they make."

## **Interkulturelle Konfliktmanagement**

### **1. Interkulturelle Kommunikation betrifft**

- Unterschiedliche Wahrnehmung
- Unterschiedliche Werte
- Unterschiedliche Normen
- Unterschiedliche Verhaltensorientierung



### **Unterschiedliche Erwartungshaltungen**

### **2. Reaktionsmöglichkeiten auf interkulturelle Irritationen**

Konfliktverdrängung  
Fluchtreaktion

Protest und  
Auseinandersetzung

Stillschweigende  
Verhaltensanpassung

Interkulturelles Lernen

### 3. Interkulturelles Konfliktmanagement

- Vermittelt zwischen unterschiedlichen kulturellen Wahrnehmungen, Konzepten und Managementansätzen
- Bedeutet die Suche nach Wegen, um das Konfliktpotential in einer für beide Seiten annehmbare Weise zu entschärfen oder aufzulösen

### 4. Was muss eine KonfliktmanagerIn im interkulturellen Kontext beobachten/ beachten?

- ✓ Unterschiedliche Wahrnehmungs-, Denk- und Verhaltensmuster
- ✓ Unterschiedliche Kommunikationsstrategien

### 5. Verfahren im Konfliktmanagement im interkulturellen Kontext

#### A) Ermitteln der Ursachen der Entstehung des Konflikts

##### Konfliktgegenstand:

Teilen die Konfliktbeteiligten einen gemeinsamen Begriff dessen, was der Konfliktgegenstand ist? (Einzelgespräche sind hilfreich)

#### B) Konfliktumfeld-Kontext

- Sind die Kontakte freiwillig
- Sind die Kontakte regelmäßig
- Genießen die Konfliktbeteiligten der ethnisch- kulturellen Minderheit einen höheren oder niedrigeren Sozialstatus als die Mehrheitsangehörigen?
- Bestehen gemeinsame Ziele, an denen konstruktiv gearbeitet werden?
- Wie ist der Konflikt im sozialräumlichen Umfeld zu sehen
- Wer oder was ist in den Konflikt noch involviert
- Wer hat welchen Gewinn aus dem Konflikt
- Usw....

### **C) Entwicklung von Maßnahmen zur zielorientierten, bewussten Gestaltung und Steuerung von Konflikten**

- ✓ Konflikte sind Chancen
- ✓ Durch Arbeit am Konflikt werden Ressourcen für Arbeit, Familie, etc. frei
- ✓ Methodische Vermittlung und Intervention soll Eskalationsprozess unterbrechen
- ✓ Statt Wettkampf und Verlierergefahr kann ein gemeinsames Interesse, ein gemeinsamer Nutzen (win-win Situation) entstehen
- ✓ Erfolgreiche Konfliktarbeit ist Prävention

### **Konfliktmanagement im Umgang mit traumatisierten Menschen**

#### **Mögliche Ursachen von Trauma bei Flüchtlingen und Migrantinnen**

- Verfolgung, Flucht  
Polizeigewalt,  
Militärgewalt Folter
- Vertreibung  
Zerstörung
- Trennung von Familienangehörigen  
Diskriminierung und Bedrohung
- Vergewaltigung und Bedrohung aufgrund des Geschlechts,  
sexueller Orientierung Existentielle Armut Hunger
- Naturkatastrophen
- Langanhaltender Lebensstress aufgrund von Armut, Krankheit - "  
-...von struktureller Gewalt, politisches Unterdrückungssystem  
Diskriminierung bzw. Verbot der Muttersprache
- U.ä.

#### **Merkmale einer traumatischen Erfahrung**

- Integrität eines Menschen wird schwer gestört
- Das eigene Leben wird als bedroht empfunden
- Lebensbedrohung
- Zeige sein vom lebensbedrohenden und tödlichen Situationen
- Erleben von massivem Kontrollverlust

### **Als Überlebensstrategie gibt es folgende „reflexartige“ Strategien:**

1. Weglaufen, Kämpfen, Tot-Stellen
2. Desintegration:
  - nicht spüren
  - nicht fühlen
  - nicht verstehen
  - nicht erinnern
  - nicht handeln

### **Auswirkungen von nicht bewältigten traumatischen Erfahrungen**

- Post Traumatic Stress Syndrom
- Psychische und somatische Erkrankungen
- Verhaltensauffälligkeiten

### **Mögliche Konsequenzen in Alltagskonflikten**

- Jemand fühlt sich ungerecht behandelt, „angegriffen“...etc:
- „Traumamuster“ springt an (Erinnerung an die existenzbedrohende Situation wird unbewusst reaktiviert)
- Überreaktion, mit der Energie, die einer lebensbedrohenden Situation entspricht
- zieht sich zurück ( „tot stellen“, bzw. Rückzug aus Angst vor Überreaktion und Kontrollverlust)

### **Konsequenzen als Kommunikations- und Konfliktpartnerin, um einen Konfliktsituation zu managen bzw. zu lösen:**

1. Deeskalation:
  - Energie und Dynamit herausnehmen
  - Tempo reduzieren
2. Beziehung im Hier und Jetzt betonen, Fokus auf der Gegenwart
3. Konfliktpartner ernst nehmen in seinem/ ihrem Bedürfnis ernst genommen zu werden und die Kontrolle über die Situation zu erlangen
4. Grenzen respektieren
5. Eigene Wünsche und Bedürfnisse ausdrücken, darauf achten, dass sie gehört und aufgenommen werden
6. Wünsche und Bedürfnisse meiner Konfliktpartnerin hören und aufnehmen
7. Bewusstsein entwickeln, dass einer Konfliktdynamik JedeR (auch ich selbst) einen „Rucksack“ trägt mit div. früheren Erfahrungen, die in den aktuellen Konflikt hineinspielen.

## Das Topoi Modell Edwin Hoffmann

(aus „interkulturelle Kompetenz und Pädagogische Professionalität“ G. Auernheimer Hsg, Reihe: Interkulturelle Studien)

Kommunikative Kompetenz ist es auf Unterschiede und Mißverständnisse eingestellt zu sein! Das Topoi Modell basiert auf einem systemtheoretischen Ansatz und ist ein Hilfsmittel um festgefahrene bzw. missverständliche Kommunikations-situationen zu analysieren und entsprechende Interventionen zu setzen.

| Analyse   | Intervention   |
|---|--|
| 1.Sprache<br>Was bedeuten Wörter und was bedeutet Körpersprache   | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bedeutung von Worten                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- untersuchen</li> <li>- nachfragen</li> <li>- erklären</li> </ul> </li> <li>❖ Möglichkeiten der nonverbalen Kommunikation einsetzen, auch Bildersprache nutzen ( etwas aufzeichnen)</li> </ul> |
| 2.Sichtweise<br>Was erzählt jeder, was ist die Sichtweise jedes/jeder Beteiligten   | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Aktiv zuhören</li> <li>❖ Einleben und empfinden</li> <li>❖ Die eigene Sichtweise/Logik erzählen und erklären</li> <li>❖ Das Gemeinsame voranstellen<br/>Unterschiede verständlich machen</li> </ul>   |
| 3. Identität der Person<br>Wer ist jeder Person (für sich und für die andern?)<br>Wie ist die Beziehung der Personen zueinander               | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ In welcher Rolle spreche ich -spricht das Gegenüber</li> <li>❖ Wie ist die Beziehung</li> <li>❖ wie ist die Machtverteilung</li> </ul>  |
| 4. struktureller Rahmen, Organisation<br>Wie schaut die Organisation aus, aus meiner Sicht, aus der Sicht meines Gegenübers, für die Umgebung | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Regeln erklären</li> <li>➤ Die eigene Organisation erklären</li> <li>➤ Die eigene Organisation anders regeln</li> <li>➤ Die Organisation des anderen untersuchen</li> </ul>   |
| 5.Einsatz/“Sein Bestes tun“   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wofür tut ich mein Bestes?</li> <li>➤ Wofür macht mein Gegenüber sein/ihr Bestes,</li> <li>➤ untersuchen, was die Beweggründe meines Gegenübers sind</li> <li>➤ Erklären, wofür ich mein Bestes tue<br/>Den Anderen anerkennen in seinen Beweggründen</li> </ul>                        |

# Gewaltfreie Kommunikation

Marshall B. Rosenberg

## Modell der Gewaltfreien Kommunikation

### ❖ Beobachtungen

Konkrete Handlungen, die wir beobachten können (*die wir beschreiben können*), und die unser Wohlbefinden beeinträchtigen

### ❖ Gefühle

Wie wir uns fühlen beschreiben und in Verbindung bringen mit dem, was wir beobachten

### ❖ Bedürfnisse

Eigene Bedürfnisse, Werte, Wünsche usw. beschreiben, aus denen diese Gefühle entstehen

### ❖ Bitten

Die konkrete Handlung, um die wir bitten möchten, damit unser aller Leben reicher wird

## Die beiden Teile der Gewaltfreien Kommunikation

1. Sich mit Hilfe der vier Komponenten ehrlich ausdrücken
2. Mit Hilfe der vier Komponenten empathische zuhören

*Internationale Vereinigung des Theaters der Unterdrückten ITO – Grundsatzerklärung*

### **Vorwort**

1. Das Grundziel des Theater der Unterdrückten ist die Humanisierung der Menschheit.
2. Das Theater der Unterdrückten ist ein System von Übungen, Spielen und Techniken, basierend auf dem Essentiellen Theater, um Männer und Frauen zur Entwicklung dessen zu befähigen, was sie bereits inne haben: Theater.

### **Essentielles Theater**

3. Jeder Mensch ist Theater!
4. Theater definiert sich als die gleichzeitige Existenz - im gleichen Raum und Kontext - von Schauspielern und Zuschauern. Jeder Mensch ist dazu fähig, die Situation und sich selbst in der Situation wahr zu nehmen.
5. Essentielles Theater besteht aus drei Elementen: Subjektives Theater, Objektives Theater und der Theatralischen Sprache.
6. Jeder Mensch kann Schauspielen: um zu überleben, müssen wir notwendigerweise Handlungen ausführen und diese Handlungen und seine Auswirkungen auf die Umwelt beobachten. Menschlich zu sein heißt, Theater zu sein: die Koexistenz von Schauspieler und Zuschauer im gleichen Individuum. Dies ist das Subjektive Theater.
7. Wenn Menschen sich vorübergehend darauf beschränken, ein Objekt, eine Person oder einen Raum zu beobachten, und dabei ihre Handlungsfähigkeit und -notwendigkeit außer Kraft setzen, wird ihre Energie und ihr Handlungswunsch auf diesen Raum, diese Person oder dieses Objekt übertragen, was einen Raum innerhalb eines Raumes kreiert: ein Ästhetischer Raum. Dies ist das Objektive Theater.
8. Alle Menschen benutzen, in ihrem täglichen Leben, die selbe Sprache, die Schauspieler auf der Bühne benutzen: ihre Stimmen, ihre Körper, ihre Bewegungen und ihre Ausdrucksweisen; sie übersetzen ihre Emotionen und Wünsche in die Theatrale Sprache.

### **Theater der Unterdrückten**

9. Das Theater der Unterdrückten bietet allen Menschen ästhetische Mittel um ihre Vergangenheit, im Kontext ihrer Gegenwart, zu analysieren, und um, unmittelbar anschließend, ihre Zukunft zu erfinden. Das Theater der Unterdrückten befähigt Menschen dazu, eine Sprache wieder zu erobern, die sie bereits besaßen - durch das Theaterspielen lernen wir, in der Gesellschaft zu leben. Wir lernen zu fühlen mit Gefühl; zu denken mit Gedanken, zu handeln durch Schauspielen. Theater der Unterdrückten ist ein Proben für die Realität.
10. Die Unterdrückten sind diejenigen Einzelpersonen oder Gruppen, denen entweder sozial, kulturell, politisch, wirtschaftlich, wegen ihrer Hautfarbe, sexuell oder sonst in irgendeiner Weise ihr Recht auf Dialog vorenthalten wird, oder in irgendeiner Weise in der Umsetzung dieses Rechts beeinträchtigt sind.
11. Dialog wird definiert als der freie Austausch mit anderen, sowohl von Personen als auch von Gruppen; als gleichberechtigtes Teilhaben an der menschlichen Gesellschaft und als das aktive und passive Respektieren von Unterschieden.
12. Das Theater der Unterdrückten basiert auf dem Prinzip, dass jede menschliche Beziehung dialogischer Natur sein sollte: zwischen Männern und Frauen, zwischen Rassen, Familien, Gruppen und Nationen sollte der Dialog die Überhand haben. In der Realität tendieren alle Dialoge dazu, sich in Monologe zu verwandeln, was zur Beziehung Unterdrücker- Unterdrückten führt. Diese Realität anerkennend, ist das Hauptprinzip des Theater der Unterdrückten die Wiederherstellung des Dialogs unter den Menschen.

### Grundsätze und Ziele

13. Das Theater der Unterdrückten ist eine weltweite, gewaltlose, ästhetische Bewegung, die sich für einen Frieden ohne Passivität einsetzt.

14. Das Theater der Unterdrückten versucht Menschen zu aktivieren in einem humanistischen Bestreben, dass durch seinen Namen selbst ausgedrückt wird: Theater der, von und für die Unterdrückten. Ein System, das den Menschen die Handlung innerhalb der Fiktion des Theaters ermöglicht, um damit Protagonisten, d.h. handelnde Subjekte, ihres eigenen Lebens zu werden.

15. Das Theater der Unterdrückten ist weder eine Ideologie, noch eine politische Partei, weder dogmatisch noch zwingend, und achtet alle Kulturen. Es ist eine Methode der Analyse und ein Mittel dazu, glücklichere Gesellschaften entstehen zu lassen. Auf Grund seines humanistischen und demokratischen Charakters wird es in aller Welt intensiv eingesetzt, in allen Bereichen sozialer Betätigung, wie: Bildung, Kultur, Kunst, Politik, Sozialarbeit, Psychotherapie, Alfabetisierungsprogrammen und Gesundheitsförderung. In der Anlage zu dieser Grundsatzerklärung ist eine Zahl von Beispielprojekten aufgelistet, die der Erläuterung seiner Natur und des Ausmaßes seiner Anwendung dienen.

16. Das Theater der Unterdrückten wird derzeit in etwa der Hälfte aller Länder der Welt angewendet, als Instrument für die Erforschung des Selbst und des Anderen, zur Klärung und als Ausdrucksmittel unserer Wünsche; als Instrument für die Veränderung von Umständen, die Unwohlsein und Schmerz verursachen, und für die Förderung von Umständen, die Frieden bringen; für das Respektieren von Unterschieden zwischen Individuen und Gruppen und für das Einbeziehen aller Menschen in den Dialog; und schließlich als Instrument für das Erreichen wirtschaftlicher und sozialer Gerechtigkeit, die die Grundlage wahrhaftiger Demokratie ist.

### ***Die Internationale Theater der Unterdrückten-Organisation (ITO)***

17. Die ITO ist eine Organisation die die Entwicklung des Theater der Unterdrückten, gemäss der Grundsätze und Ziele dieser Erklärung, in der ganzen Welt koordiniert und fördert.

18. Die ITO erreicht dies, indem sie die Praktiker des Theater der Unterdrückten durch ein weltweites Netzwerk verbindet, und damit den Austausch und die methodische Entwicklung unterstützt; indem sie die Ausbildung und Multiplizierung der bestehenden Techniken fördert; indem sie Projekte auf Weltebene konzipiert; indem sie die Gründung lokaler Zentren für Theater der Unterdrückten (CTO's) stimuliert; indem sie die Bedingungen für die Arbeit der CTO's und der Praktiker fördert und herstellt, und indem sie einen internationalen Treffpunkt im Internet kreiert. Die ITO ist vom gleichen humanistischen und demokratischen Charakter wie ihre Grundsätze; sie wird jeden Beitrag derer, die mit dieser Grundsatzerklärung arbeiten, integrieren.

19. Die ITO geht davon aus, dass sich jeder, der die verschiedenen Techniken des Theaters der Unterdrückten anwendet, dieser Grundsatzerklärung anschliesst. [www.theatreoftheoppressed.org](http://www.theatreoftheoppressed.org)